

DIENST- und Besoldungsrecht NEU?

**Keine Angst vor Reformen – Her mit den Bildungsmilliarden!
Weg mit dem bildungsfernen, -feindlichen Sparpaket
„Dienstrechtsnovelle Pädagogischer Dienst 2013“!**

Einleitung

Diskussions-Anstößiges von der ÖLI-UG, dem überparteilichen Zusammenschluss von APS-, AHS-, BMHS-, BS- und PH-LehrerInnen der Österreichischen LehrerInnen Initiativen / partei-unabhängige GewerkschafterInnen in der GÖD – in den Grundzügen diskutiert und beschlossen beim Jahrestreffen der ÖLI-UG am 24.11.2010 in Spital am Pyhrn, OÖ – überarbeitet nach der gewerkschaftlichen Niederlage der GÖD am 17.12.2013

Das Dienstrecht der BundeslehrerInnen und das der LandeslehrerInnen entspricht nicht mehr den Anforderungen von Schule (veränderte Lebensumstände von Eltern, SchülerInnen und Schule, veränderte Aufgaben der Schule, kompetenzorientierte Unterrichtsarbeit, Projektunterricht, Individualisierung, soziale Integration, Fördern und Fordern ...) und den Interessen der LehrerInnen (veränderte LehrerInnenarbeit und LehrerInnenarbeitszeiten weitgehend unberücksichtigt).

Das Dienstrecht der LehrerInnen ist auch von anderen Gesetzen (BDG, VBG, SCHUG, SCHOG, Schulaufsichtsgesetz, PVG, ArbVG u.a.) betroffen, die alle aufeinander abzustimmen sind.

Die Bundesregierung hat bereits 2008 wieder ein neues LehrerInnendienstrecht angekündigt, aber bis Mitte 2012 nur allgemein gehaltene Vorgespräche mit den Vorsitzenden der 5 (fünf) LehrerInnengewerkschaften der GÖD (APS, AHS, BMHS, BS, LwS) geführt. In der ARGE LehrerInnen der GÖD, dem einzigen gemeinsamen, weitgehend kompetenzlosen Koordinationsgremium der 5 LehrerInnen-Gewerkschaften, haben die drei Vertreter der parteiunabhängigen ÖLI-UG – Wilfried Mayr (APS), Reinhart Sellner (AHS), Gary Fuchsbauer (BMHS) mehrmals eine Arbeitstagung der ARGE vorgeschlagen:

- Offensives und eigenständig-solidarisches Entwickeln von grundlegenden Forderungen, zu denen Verhandlungen aufgenommen bzw. Dienstrechtsvorschläge des Dienstgebers ergebnisorientiert beurteilt werden können.
- Vergleich der unterschiedlichen Dienstrechte BDG/VBG (Dienstgeber Bund, Werteinheiten/Unterrichtsstunden zählen) und LDG (Dienstgeber 9 Länder, Personalkosten über Finanzausgleich vom Bund, Jahresarbeitszeitmodell), Stärken und Schwächen angesichts veränderter Anforderungen, Arbeitsbedingungen und Einkommen, Verdichtung der LehrerInnenarbeit auf Grundlage reformbedürftiger Dienstrechte.
- Gemeinsames Erarbeiten von Eckpunkten eines neuen Dienstrechts, das der auf allen Schulstufen gleich wertvollen Arbeit der künftig gleichwertig vollakademisch ausgebildeten LehrerInnen entspricht und ihren ArbeitnehmerInneninteressen

(Arbeitstätigkeiten, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitseinkommen) entspricht.

Dieser Vorschlag war nicht mehrheitsfähig. Die FCG-Mehrheit wollte kein den veränderten Bedingungen entsprechendes und noch dazu gemeinsames neues Dienstrecht erarbeiten, sondern mit Abwarten und im Vertrauen auf die Veränderungsabwehrkräfte der ÖVP in der Bundesregierung die laufende Gesetzgebungsperiode aussitzen. Die FSG sieht in jeder Veränderung eine Verschlechterung, die Budget- und Steuerfrage ist kein GÖD-Thema. Das Ergebnis dieser Gewerkschaftspolitik ist am 17.12.2013 von den SPÖ und ÖVP-Abgeordneten im Nationalrat beschlossen worden.

Die ÖLI-UGs wollten nicht weiter folgenlose Anträge stellen und haben deshalb 2010 damit begonnen, als aktive Gewerkschaftsfraktion schultypen-übergreifend Forderungen zu einem zeitgemäßen Dienstrecht aller LehrerInnen zu erarbeiten, diesen „Input“ den KollegInnen vorzustellen, Diskussionen anzuregen und damit auf die seitens des Dienstgebers bereits vorbereiteten Dienstrechtsverhandlungen Einfluss zu nehmen – im Interesse der KollegInnen an den Schulen, als parteiunabhängigen Beitrag zu einer demokratischen Schulentwicklung in Österreich.

Inhalt

Einleitung	1
1. Rahmenbedingungen	3
Keine Angst vor Reformen – Her mit den Bildungsmilliarden! Keine Angst vor Landeshauptleuten – Schulverwaltungsreform ist möglich!	3
2.1 Veränderte LehrerInnenarbeit und ihre bezahlungsrelevante Darstellung im LehrerInnendienstrecht	4
2.2 LehrerInnenarbeitszeit als Jahresarbeitszeit	5
3. Schutz vor Willkür und im Krankenstand	5
4. Zum Besoldungsrecht	6
5. Gewähltes Schulleitungsteam (Dienststellenleitung) auf Zeit	7
6. Schulversammlung	7
7. Personalvertretung an jeder Schule, „verkürztes § 10-Verfahren“ und Freistellungsstunden für Dienststellenausschuss	8

1. Rahmenbedingungen

Keine Angst vor Reformen – Her mit den Bildungsmilliarden! Keine Angst vor Landeshauptleuten – Schulverwaltungsreform ist möglich!

Bildung kostet. Schulreform, Dienstrechts- und Besoldungsreform brauchen ausreichende Bundesbudgetmittel. Im Bildungswesen gab es ab Mitte der 90er Jahre in Summe dramatische **Bildungssparpakete** (BM Gehrler, 2001: „Ich habe ein Budget zu sanieren, und damit basta!“), Unterrichtsstunden, Förder-Angebote, Freifächer und Übungen wurden verringert, begleitet von „kalten“ Arbeitszeiterhöhungen für die LehrerInnen. **Teure Mehrgleisigkeiten einer föderalistischen Schulverwaltung** blieben unangetastet. Nach der Abwahl von Schüssel/Grasser/Gehrler und zwei von der ÖVP/FCG-GÖD abgeblockten grundlegenden Reformversuchen (Schulverwaltungsreform – Abbau von Doppelverwaltung, alle Schulen/LehrerInnen in Bundeskompetenz, mehr Schulautonomie, Gesamtschule – Modellregionen NMS) versuchte BM Schmied, die restriktive Budgetpolitik zur Finanzkrisenabfederung in ihrem Ressort und zum Halten der NMS-Hauptschulverbesserungen die LehrerInnenarbeit durch +2 Stunden Lehrpflichtenerhöhung auszugleichen. Der von allen Fraktionen getragene Gewerkschaftswiderstand und der ÖVP-Finanzminister erreichten die Rücknahme der Lehrpflichtenerhöhung Arbeitszeiterhöhung, der Kompromiss waren weitere indirekte Arbeitszeiterhöhungen durch Ausweitung bzw. Abwertung von All-inclusive-Tätigkeiten und weitere Gehaltseinbußen.

Die Rahmenbedingungen der LehrerInnenarbeit und des LehrerInnendienstrecht werden wesentlich von den bereitgestellten Ressourcen und den Verwaltungseinheiten bestimmt, an denen Kinder und Jugendliche gebildet werden – wir fordern ausreichende, transparent verteilte Bundesbudgetmittel und die Schule (bei Kleinschulen den Zusammenschluss von Schulen zu einem Verbund) als die wesentliche, demokratisch geführte Verwaltungseinheit.

- × **Schule** (bei Kleinschulen: Schulverbund bzw. Schule+Expositur/en) als Verwaltungseinheit und „schulautonome“ **Bundes-Dienststelle** mit **Dienststellenleitung**, mit **Dienststellenausschuss der Personalvertretung** und einer **Schulversammlung**, bestehend aus: LehrerInnen und nicht unterrichtendem Personal, KlassenvertreterInnen der SchülerInnen und Eltern, des Schulerhalters (OFFENE FRAGE: Gemeinden als lokal betroffene und kompetente Schulerhalter? BIG-Gebäudeverwaltung an Gemeinden?)
- × Schulen brauchen eine **vom Bund nachhaltig gesicherte und transparente Ressourcenzuteilung** (Standards für Personal und Ausstattung, zusätzliche Personal- bzw. Sach-Ressourcen für besondere Aufgaben am Standort)
- × **Ein Bundes-Dienstrecht für alle pädagogischen Berufe**
- × **Dienst- und Besoldungsrecht ist kein Vehikel für Kostensenkung** durch weitere Verbilligung der LehrerInnenarbeit mittels Arbeitszeiterhöhung oder Arbeits-Intensivierung - Höhere Einstiegsgehälter bei Abflachung der Gehaltskurve rechtfertigen keine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung für JunglehrerInnen

2.1 Veränderte LehrerInnenarbeit und ihre bezahlungsrelevante Darstellung im LehrerInnendienstrecht

„LehrerInnenarbeit ist mehr als Unterricht“

Seit Einführung des **Bundes-LehrerInnendienstrechts (AHS, BMHS)** in den 1960er Jahren haben sich nicht nur Gesellschaft und Familie, sondern auch Schule und LehrerInnenarbeit stark verändert. Der frontale Klassenunterricht nach einem fixen Stundenplan, möglichst vormittags, dazu Vorbereitung, Nachbereitung und Korrekturen, zwei Notenkonferenzen und zwei Elternsprechtage pro Schuljahr sind Vergangenheit.

Ganztägige Schulen, offenes Lernen, Projektunterricht, Arbeit in Kleingruppen, Förderunterricht, Individualisierung, soziale Integration, Betreuung und Begleitung von SchülerInnen, Schulentwicklung und Teamarbeit, dazu Fortbildung und Zusatzausbildungen sind heute gefragt. Das seit 2001 geltende vom Bundesdienstrecht abgekoppelte **LandeslehrerInnendienstrecht** trägt dem nur ungenügend Rechnung, denn **unmittelbar besoldungsrelevant (Mehrstunden > Überstunden) sind auch hier nur die Unterrichtsstunden**, die übrigen Tätigkeiten finden sich als Jahresstunden in einem beliebig gefüllten „Topf C“. **Wir brauchen ein Dienstrecht, das alle von LehrerInnen zu leistenden Arbeiten transparent und besoldungsrelevant abbildet.**

- × **Arbeit im und für den Unterricht, bei Projekten, Fördermaßnahmen, Konferenzen und Teambesprechungen, Beratung/Betreuung/Beaufsichtigung von SchülerInnen, Elternberatung, Schulentwicklung und Fortbildung sind gleichwertig.**
- × **Keine administrative Fixierung auf einen Wochenstundenplan**, Ermöglichung flexibler Einteilung des Unterrichts in selbstverantwortlichen Teams
- × Das Dienstrecht soll die **LehrerInnenarbeit und den Schulbetrieb erleichtern**
- × Für administrative, psychologische, soziale Tätigkeiten und Freizeitbetreuung ist **professionelles (Nicht-LehrerInnen-)Personal** zur Unterstützung einzustellen
- × **Ausgangspunkt bei der Arbeitszeitbewertung von LehrerInnen ist eine Unterrichtsverpflichtung von 20 Jahreswochenstunden** in Klassen, Lerngruppen und individuellen Fördermaßnahmen, die in etwa dem derzeitigen Dienstrecht („Lehrverpflichtung“) entspricht.
- × Die im Rahmen eines Schulleitungsteams tätigen, gewählten **DienststellenleiterInnen** werden für die Zeit dieser Funktionsausübung nach einer eigenen **Funktionsstaffel** bezahlt

2.2 LehrerInnenarbeitszeit als Jahresarbeitszeit

LehrerInnenarbeit ist Schuljahresarbeit

Während eines Schuljahres wechseln, arbeitsintensive Phasen mit einer Wochenarbeitszeit von 45, 50 und mehr Stunden (Schulbeginn, Projekte, Schulentwicklung, Prüfungszeiten, Konferenzen, Schulveranstaltungen ...), „Normalbetrieb“, Fortbildung und unterrichtsfreie Zeiten.

Diese ergeben in Summe eine Jahresarbeitszeit, die je nach Studie gleich oder höher ist als die in anderen Berufen (1776 bzw. 1736 Jahresstunden im dzt. LDG).

LehrerInnenarbeit wird zunehmend auch **Teamarbeit** (Klassenteams, Jahrgangsteams, Fachteams, Projektteams, Schulentwicklungsteams ...).

Während des Berufslebens von LehrerInnen kann es Phasen mit unterschiedlicher Unterrichtsbelastung geben. Insbesondere Berufseinstieg, Phase vor der Pensionierung, aber auch spezielle Aufgaben nichtunterrichtlicher Verwendungen an der Schule, in der LehrerInnenbildung, bei Forschungsprojekten, ..., sind zu berücksichtigen.

- × **Unterrichts- und andere LehrerInnenarbeitsstunden werden gleichwertig** und besoldungswirksam berücksichtigt
- × **Individuelle, altersbedingte, aufgabenbedingte Verschiebung zwischen Unterricht und anderen LehrerInnentätigkeiten** sind vorzusehen
- × **Überstunden** können ausbezahlt, für Folgejahre gutgeschrieben oder auf einem Zeitkonto für ein Freijahr oder Vorruhestandsmodelle ... angespart werden.
- × **Die Diensterteilung erfolgt an der Schule**, entsprechend den konkreten Bildungs- und Schwerpunktaufgaben der Schule, unter Mitwirkung der Personalvertretung (Einvernehmen)
- × **Jahresarbeitspläne in der Kompetenz von LehrerInnenteams**
- × **LehrerInnenteams** bilden sich als Klassen- oder Stufenteams und haben Verantwortung für Unterricht und Diensterteilung (Klassenteams ...)

3. Schutz vor Willkür und im Krankenstand

Eine möglichst angstfreie Schule für SchülerInnen und LehrerInnen

LehrerInnen brauchen bei ihrer verantwortungsvollen, gesetzlich geregelten Tätigkeit auch künftig Schutz vor Willkür und im Krankheitsfall wie ihn jetzt Pragmatisierte haben.

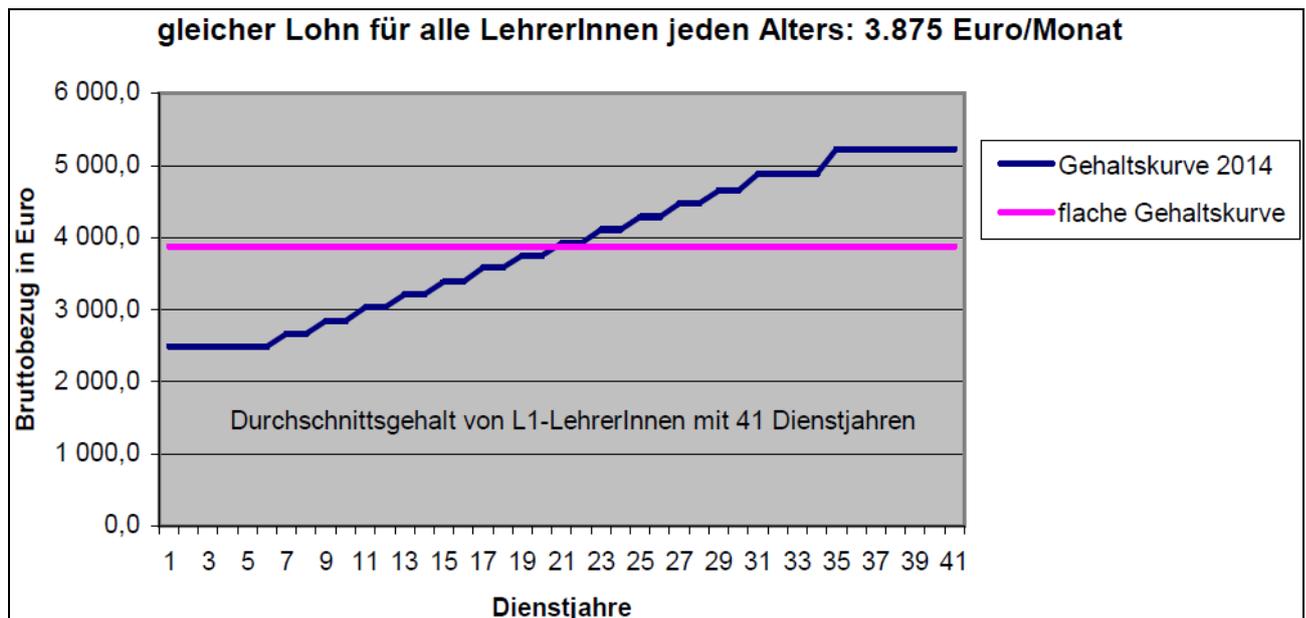
– Die Ausformung des besonderen Schutzes ist im Rahmen der zuletzt 2013 im Regierungsübereinkommen angekündigten großen Dienstrechtsreform festzulegen.

4. Zum Besoldungsrecht

Leistungsgerechte = attraktive Einstiegsgehälter und eine flache Gehaltskurve, aber in echt!

Seit Jahrzehnten ist von Besoldungsreform die Rede, Kanzler Schüssel hat schon vor Jahren dem GÖD-Vorsitzenden Neugebauer eine entsprechende Zusage schriftlich gegeben – wir wollen dieser überfälligen Reform neuen Schwung geben.

- × **Einheitliches Gehaltsschema für alle LehrerInnen mit Universitätsausbildung (MA-Abschluss)**, die mit der neuen LehrerInnenbildung für alle Schularten vorgesehen ist: Stand 2014: 3.875,- €/Monat, altersunabhängig, Brutto-Mittelwert des L1-Schemas der 24- bis 65-jährigen (5 Jahre II-L, dann I-L, ohne Klassenvorstands- oder irgend eine andere Zulage).



- × **Gleicher Lohn bei gleicher Arbeitszeit für die gleichwertige Arbeit vollakademisch (MA) ausgebildeter PädagogInnen**
- × **Zulagen nur für besondere Funktionen** (z.B. Schulleitung), **nicht für bestimmte Fächer oder Teile regulärer Unterrichtsarbeit** (z.B. Vor-, Nachbereitung, Korrektur, Klassenvorstand), **sondern Einrechnung in die Lehrverpflichtung**
- × Die Arbeitsanforderungen sind für LehrerInnen jeden Dienstalters die gleichen, **attraktive Anfangsbezüge** für zu gewinnende LehramtsstudentInnen und JunglehrerInnen, aber **keine Arbeitszeiterhöhung**
- × Radikale Verwaltungsvereinfachung
- × **Jährliche Steigerung entsprechend dem Gehaltsabschluss** (Inflation + Wirtschaftswachstum)
- × **Finanzielle Abgeltungen für besondere Aufgaben** (Rechtsanspruch statt „Belohnungen“)
- × **Mehrdienstleistungen** (mit realem Überstundenzuschlag, nicht wie derzeit schlecht bezahlt)

5. Gewähltes Schulleitungsteam (Dienststellenleitung) auf Zeit

Schul-MonarchInnen absetzen, parteipolitisches Einflussnehmen zurückdrängen

Die einer Schulleiterin / einem Schulleiter zugemuteten **Aufgaben sind von einer Person nicht zu bewältigen**, auch nicht an kleinen Schulen: „1. Schulleitung und -management, 2. Qualitätsmanagement, 3. Schul- und Unterrichtsentwicklung, 4. Führung und Personalentwicklung sowie 5. Außenbeziehungen und Öffnung der Schule.“ (vgl. SCHUG-Novelle 2011). Die ÖLI-UG fordert seit ihren Anfängen ein an der Schule **gewähltes Schulleitungsteam**, in dem eine Funktion die der Dienststellenleiterin / des Dienststellenleiters ist. Sachlich fundierte Entscheidungen statt parteipolitischer Besetzung!

- × **Klare Aufgaben** der Schulleitung (Funktionsbeschreibung) und **klar definierte Qualifikationsmerkmale** (Anforderungsprofil)
- × Ein ausreichendes, von der Schulgröße abhängiges **Freistellungskontingent für die Mitglieder des Leitungsteams**
- × Unterstützung durch ebenfalls der Schulgröße entsprechendes **Nicht-LehrerInnenpersonal für Verwaltungs-, Sekretariats- und Schulwartungs-Aufgaben**
- × Das **Leitungsteam legt die Arbeitsteilung innerhalb der Schulleitung fest**
- × Das **Leitungsteam ist rechenschaftspflichtig gegenüber der Schulversammlung der Schulgemeinschaft (s.u.) und gegenüber der vorgesetzten Behörde**

6. Schulversammlung

Schuldemokratie leben – Unis haben einen Senat, Schulen brauchen eine Schulversammlung

Derzeit gibt es voneinander relativ unabhängige und einander z.T. überschneidende Kompetenzen in **Schulgemeinschaftsausschuss** (SGA, 3 LehrerInnen, 3 SchülerInnen, 3 Eltern) und **Schulforum** (ohne SchülerInnenvertreterInnen), **Personalvertretung** (3 oder mehr LehrerInnen, je nach Schulgröße) und **LehrerInnenkonferenz** (alle LehrerInnen, mit eingeschränktem Anwesenheitsrecht für VertreterInnen der Eltern und SchülerInnen). Ein repräsentatives und mit schul-relevanten Kompetenzen ausgestattetes Gremium der Schulgemeinschaft gibt es noch nicht.

Die Schulversammlung

- × ist eine **öffentliche Versammlung aller PädagogInnen** und der **KlassenvertreterInnen der SchülerInnen und Eltern** sowie **VertreterInnen des nicht-pädagogischen Personals**. Die Entsendung von ein oder zwei VertreterInnen des Schulerhalters (der Gemeinde) bzw. des Dienstgebers (Bund) erscheint sinnvoll.
- × Die Schulversammlung ist von der Dienststellenleiterin / dem Dienststellenleiter **mindestens einmal im Jahr** einzuberufen
- × Die Schulversammlung **wählt oder bestätigt alle vier Jahre die Schulleitung** (Dienststellenleiterin bzw. -leiter)
- × Die Schulversammlung **bestätigt jährlich den Rechenschaftsbericht des Leitungsteams** und kann **alle die Schule betreffenden Fragen** behandeln

7. Personalvertretung an jeder Schule, „verkürztes § 10-Verfahren“ und Freistellungsstunden für Dienststellenausschuss-Arbeit

Klare und möglichst rasche Entscheidungen statt monatelanger Instanzenwege

Derzeit kommt es bei Nichteinigungen zwischen Schulleitung und Dienststellenausschuss (§10 PVG) zur Verschiebung der Einspruches der Personalvertretung auf die nächsthöhere und bereits parteipolitisierte Landes-/Stadtschulratsebene, gibt es dort keine Einigung wird die Bundesebene befasst, gibt es wieder keine Zustimmung der Personalvertretung kann diese die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (vor 2014: -kommission, PVAK) anrufen, die endgültig entscheidet (Ende des §10-Verfahrens). Ist der **zeitraubende Instanzenweg** ausgeschöpft, ist das Schuljahr bereits weit fortgeschritten und der begründete Einspruch der Personalvertretung hat sich faktisch längst erledigt. **LandeslehrerInnen haben an ihren Schulen derzeit keinen Dienststellenausschuss** der Personalvertretung, ihre "Dienststellenleitung" ist das in der Regel landesparteipolitisch besetzte Bezirksschulinspektorat. Dort haben alle Schulen des Bezirks eine gemeinsame standortferne Personalvertretung. Werden Schulen zu Dienststellen aufgewertet, braucht es eine dem Betriebsrat ähnliche mit unmittelbar wirkenden Rechten ausgestattete Dienststellen-Personalvertretung:

- × **Stärkung der Personalvertretungsrechte an allen Schulen/Dienststellen** (bei Kleinschulen beim Schulverbund) analog zum Betriebsrätegesetz
Zustimmung/Einvernehmen in allen Personalangelegenheiten, bei **Betriebsvereinbarungen über Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen**, in Fragen der **Bereitstellung von Arbeits- und Unterrichtsmitteln**
- × **Bei Nichteinigung Schulleitung - Dienststellenausschuss ruft der DA direkt die Bundes-PVAB an**; deren Entscheidung ist bindend („verkürztes §10-Verfahren“ – Eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes (PVG) und eine *Umstrukturierung der PVAB, ähnlich dem Arbeitsgericht ist dazu notwendig*
- × **Teil-Freistellung für die Dienststellenausschüsse der Personalvertretung** (mindestens 1 Stunde je DA, je nach Schulgröße mehr, vgl. Betriebsräte-Freistellungen in Betrieben)